

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan masa kerja.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek berjumlah 27 orang.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Tabel Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**  
**Responden Tabel Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	14	51,9
Perempuan	13	48,1
Jumlah	27	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Tabel 4.1 karakter responden Tabel jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah perawat perempuan sebanyak 13 atau 48,1% artinya Perawat Inap Bedah RSUD Dr.H Abdul Moeloek yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 14 atau 51,9%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Tabeln Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Tabel Usia**

	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
17-25 Tahun	7	25,9
26-34 Tahun	11	40,7
35-43 Tahun	9	33,3
Total	27	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Tabel 4.2 karakter responden Tabel usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-34 tahun, artinya Perawat Inap Bedah RSUD Dr.H Abdul Moeloek yang menjadi responden di dominasi oleh perawat yang berusia 26-34 tahun, yaitu sebanyak 11 orang atau 40,7%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Tabel Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Tabel Pendidikan Terakhir**

	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
D III Keperawatan	17	63,0
S1 Keperawatan	10	37,0
Total	27	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Tabel 4.3 karakter responden Tabel pendidikan Terakhir di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada pendidikan S1 Keperawatan, artinya Perawat Inap Bedah RSUD Dr. H Abdul Moeloek yang menjadi responden di dominasi oleh perawat yang perawat yang berpendidikan terakhir S1 Keperawatan, yaitu sebanyak 17 orang atau 63,0%. (Lampiran 3)

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Tabel Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Tabel Masa Kerja**

	Jumlah	Persentase
0 – 2 tahun	7	25,9
3– 4 tahun	11	40,7
5 – 6 tahun	9	33,3
Total	27	100 %

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Tabel 4.4 karakter responden Tabel Masa Kerja di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada Masa Kerja 3-4 Tahun artinya Perawat Inap Bedah RSUD Dr.H Abdul Moeloek yang menjadi responden di dominasi oleh perawat yang Masa Kerja, 3-4 Tahun sebanyak 11 orang atau 40,7%. (Lampiran 3)

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Beban Kerja Perawat, Insentif Finansial dan Kinerja Perawat yang disebarkan kepada 27 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja Perawat (X<sub>1</sub>)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang diberikan kepada perawat melebihi volume yang sebenarnya, sehingga membuat perawat kelelahan dalam melayani pasien.	9	33,3	10	37,0	7	25,9	1	3,7	0	0,0
2	Perawat melakukan asuhan keperawatan dengan pasien selama pasien dalam perawatan.	4	14,8	11	40,7	9	33,3	3	11,1	0	0,0
3	Pekerjaan yang ada membuat perawat harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu.	7	25,9	11	40,7	4	14,8	5	18,5	0	0,0
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan dan melayani pasien, dibutuhkan tim kerja yang solid dan mampu bekerjasama dengan baik.	16	59,3	4	14,8	4	14,8	3	11,1	0	0,0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Dalam menyelesaikan pekerjaan dan melayani pasien dibutuhkan tim kerja yang solid dan mampu bekerjasama dengan baik, sebanyak 16 orang. Jawaban Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 3 yaitu Pekerjaan yang ada membuat perawat harus bekerja secepat mungkin dan merasa berpacu dalam waktu, sebanyak 5 orang. (Lampiran 4)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif Finansial (X<sub>2</sub>)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perawat merasa adil terhadap insentif yang diberikan Rumah Sakit	4	14,8	13	48,1	5	18,5	5	18,5	0	0,0
2	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup Layak	6	22,2	11	40,7	7	25,9	3	11,1	0	0,0
3	Rumah Sakit memberikan insentif berdasarkan Kinerja Perawat	4	14,8	10	37,0	8	29,6	5	18,5	0	0,0
4	Kinerja selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima	8	29,6	11	40,7	6	22,2	2	7,4	0	0,0
5	Perawat mendapat tunjangan beban kerja setiap bulannya	4	14,8	13	48,1	5	18,5	5	18,5	0	0,0
6	Tunjangan beban kerja yang diberikan sesuai dengan Waktu	3	11,1	9	33,3	10	37,0	4	14,8	1	3,7

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Kinerja selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima, sebanyak 8 orang. Jawaban Sangat Tidak Setuju terdapat pada pernyataan no 6, yaitu Kinerja selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima, sebanyak 1 orang. (Lampiran 4)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat (Y)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perawat yang ada sudah memiliki sertifikat ketrampilan yang sesuai standar keperawatan.	3	11,1	9	33,3	10	37,0	4	14,8	1	3,7
2	Jumlah perawat yang ada sudah sesuai porsi dan penempatannya.	3	11,1	12	44,4	10	37,0	2	7,4	0	0,0
3	Perawat yang ada sudah atau pernah mengikuti pelatihan untuk menambah ketrampilan dan pengetahuan di bidang keperawatan.	5	18,5	12	44,4	7	25,9	3	11,1	0	0,0
4	Pelayanan kesehatan kepada pasien diberikan sesuai dengan jam kerja atau jadwal.	9	33,3	7	25,9	8	29,6	3	11,1	0	0,0
5	Pelayanan di prioritaskan dan disesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan pasien.	5	18,5	12	44,4	9	33,3	1	3,7	0	0,0
6	Proses pelayanan dan tindakan sesuai dengan SOP.	8	29,6	7	25,9	7	25,9	5	18,5	0	0,0
7	Perawat akan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai jumlah pasien yang datang	9	33,3	9	33,3	4	14,8	4	14,8	1	3,7
8	Perawat beserta tim akan memberikan rasa aman, mensosialisasikan hasil diagnosa kepada pasien sebagai bentuk memberikan kepuasan kepada pasien	7	25,9	7	25,9	7	25,9	2	7,4	4	14,8

9	Perawat menerima hasil kinerja berupa gaji yang sesuai dengan kompetensi perawat.	4	14,8	10	37,0	6	22,2	3	11,1	4	14,8
10	Perawat melakukan pelayanan kepada pasien dengan baik sesuai dengan standar rumah sakit	3	11,1	11	40,7	6	22,2	2	7,4	5	18,5

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 7 yaitu Perawat akan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai jumlah pasien yang datang, sebanyak 9 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 10 yaitu Perawat melakukan pelayanan kepada pasien dengan baik sesuai dengan standar rumah sakit, sebanyak 5 orang. (Lampiran 4)

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

**Tabel 4.8**

### Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja Perawat (X<sub>1</sub>)

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,600	0,308	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 2	0,719	0,308	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid
Pernyataan 3	0,874	0,308	r <sub>hitung</sub> > r <sub>table</sub>	Valid

Pernyataan 4	0,644	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
--------------	-------	-------	--------------------------	-------

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Beban Kerja Perawat ( $X_1$ ) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja Perawat. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,874 dan paling rendah 0,600. Dengan demikian seluruh item Beban Kerja Perawat dinyatakan valid. (Lampiran 5)

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Insentif Finansial ( $X_2$ )**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,756	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,777	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,636	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,563	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,756	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,640	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Insentif Finansial ( $X_2$ ) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,756 dan paling rendah 0,563. Dengan demikian seluruh item Insentif Finansial dinyatakan valid. (Lampiran 5)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Perawat (Y)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pernyataan 1	0,769	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,594	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,672	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,697	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,508	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,710	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,545	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,529	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,574	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,643	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Perawat (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Perawat. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,769 dan paling rendah 0,508. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja perawat dinyatakan valid. (Lampiran 5)

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$ , dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan

bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien  $r$  dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Daftar Interprestasi  $r$**

Koefisien $r$	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien $r$	Simpulan
Beban Kerja Perawat	0,656	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Pemberian Insentif	0,768	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Perawat	0,815	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Tabeln hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel Beban Kerja Perawat ( $X_1$ ) sebesar 0,656 dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi, untuk variabel Insentif Finansial ( $X_2$ ) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,768 dengan tingkat Tinggi, dan untuk variabel Kinerja ( $Y$ ) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,815 yang artinya tingkat Tinggi. (Lampiran 6)

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Tabeln hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat	0,341	0,05	Sig>Alpha	Linier
Insentif Finansial terhadap Kinerja Perawat	0,396	0,05	Sig>Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2022*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja Perawat ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Perawat (Y) sebesar 0,341 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Insentif Finansial ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Perawat (Y) sebesar 0,396 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran7)

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0*.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja Perawat	1,000	1,000	Bebas gejala multikolieneritas
Insentif Finansial	1,000	1,000	Bebas gejala multikolieneritas

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Beban Kerja Perawat, dan Insentif Finansial dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 8)

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Tabeln hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Nilai regresi
Constant	8,944
Beban Kerja Perawat	,117
Insentif Finansial	1,320

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 8,944 + 0,117 X_1 + 1,320 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Perawat sebesar 8,944 satu satuan jika jumlah variabel Beban Kerja Perawat, dan Insentif Finansial tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Beban Kerja Perawat ( $X_1$ )

Jika jumlah Beban Kerja Perawat naik sebesar satu satuan maka Kinerja Perawat akan meningkat sebesar 0,117 satu satuan.

c. Koefisien Insentif Finansial ( $X_2$ )

Jika jumlah Insentif Finansial naik satu satuan maka Kinerja Perawat akan berkurang sebesar 1,320 satu satuan.

Tabel pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif Finansial ( $X_2$ ) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 1,320.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Beban Kerja Perawat, Insentif Finansial Terhadap Kinerja Perawat	0,786 <sup>a</sup>	0,618

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,786 artinya variabel Beban Kerja Perawat ( $X_1$ ), dan Insentif Finansial ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 78,6% dan sisanya 61,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Beban Kerja Perawat ( $X_1$ ), dan Kinerja Perawat (Y) adalah positif artinya jika Beban Kerja Perawat ( $X_1$ ) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 9)

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Tabeln pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja Perawat	0,00	0,05	Sig<alpha	3,090	1,708	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak
Insentif Finansial	0,00	0,05	Sig<alpha	6,343	1,708	t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Ho ditolak

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

#### 1. Pengaruh Beban Kerja Perawat (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Tabel 4.17 didapat perhitungan pada Beban Kerja Perawat (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,090 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=27-2=25) adalah 1,708 jadi t<sub>hitung</sub> (3,090) > t<sub>tabel</sub> (1,708) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Beban Kerja Perawat (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) di Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek. (Lampiran 10)

#### 2. Pengaruh Insentif Finansial (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Tabel 4.17 didapat perhitungan pada variabel Insentif Finansial (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 6,343 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> dengan dk (dk=27-2=25) adalah 1,708 jadi t<sub>hitung</sub> (6,343) > t<sub>tabel</sub> (1,708) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Insentif Finansial (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) di Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek. (Lampiran 10)

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja Perawat dan Insentif Finansial	19,411	3,39	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Beban Kerja Perawat ( $X_1$ ), dan Insentif Finansial ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Perawat ( $Y$ ) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  sedangkan jumlah sampel = 27. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $27 - 2 = 25$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,39 dan  $f_{hitung}$  19,411.

Tabeln hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 19,411 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,39. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Beban Kerja Perawat ( $X_1$ ), dan Insentif Finansial ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Perawat ( $Y$ ) di Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek. (Lampiran 11)

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pembahasan Beban Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat

Tabeln hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Beban Kerja Perawat terhadap kinerja perawat pada perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja perawat sebesar 3,090. Beban Kerja Perawat terhadap kinerja perawat mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya Beban Kerja yang terjadi di RSUD Dr.H Abdul Moeloek.

Beban kerja perawat adalah aktifitas keseluruhan yang dilakukan seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan kesehatan. Beban kerja perawat merupakan jumlah total waktu keperawatan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memberikan pelayanan keperawatan yang dibutuhkan pasien dan jumlah perawat yang diperlukan untuk memberikan pelayanan.

Tanpa adanya Beban Kerja Perawat yang dilakukan, pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat diberjalan dengan efektif. Beban Kerja Perawat dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Saragih 2020 Beban kerja perawat adalah (*Nurse workload*) dapat diartikan sebagai patient days yang merujuk pada suatu pemeriksaan kunjungan (*visite*) pada pasien. Beban kerja memiliki 2 macam, yaitu beban kuantitatif merupakan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dan beban kerja kualitatif adalah tingkat kesulitan atau kerumitan dalam kerja.

#### **4.6.2 Pembahasan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Perawat**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Insentif Finansial berpengaruh terhadap kinerja perawat, sehingga semakin baik Insentif Finansial perawat pada Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek maka akan meningkatkan kinerja perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja perawat sebesar 6,343. Hal ini juga didukung oleh teori Silalahi (2018) Insentif Finansial jasa perawat merupakan bagian dari sistem remunerasi atau manajemen imbalan dirumah sakit. Insentif juga merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi insentif yang merupakan bagian dari sistem kompensasi finansial adalah program dengan bayaran yang dapat meningkatkan produktifitas.

#### **4.6.3 Pembahasan Beban Kerja Perawat dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Perawat**

Tabel hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Beban Kerja Perawat dan Insentif Finansial terhadap kinerja perawat pada perawat RSUD Dr.H Abdul Moeloek. Hal ini didukung oleh nilai f hitung kinerja perawat sebesar 19,411.

Beban Kerja Perawat dan Insentif Finansial mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di RSUD Dr.H Abdul Moeloek. Insentif Finansial yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kedisiplinan perawat dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan Insentif Finansial meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja perawat. Hal ini juga didukung oleh teori Menurut Ratnawili (2018), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan

fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Prawirosentono (2019) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dengan demikian, jika perawat dapat meningkatkan variabel Insentif Finansial maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja perawat, dengan kata lain semakin meningkatnya Insentif Finansial maka akan ada peningkatan kinerja perawat.

Jika perawat dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Beban Kerja Perawat dan meningkatkan variabel Insentif Finansial maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja perawat, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Beban Kerja Perawat dan Insentif Finansial maka akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat Rumah Sakit Umum Abdul Moeloek.